

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Rozdíly ve mzdách na trhu práce

Wage Differences in the Labour Market

Student: Andrea Včelanská

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2016

VŠB – Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student:	Andrea Včelanská
Studijní program:	B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor:	6202R027 Národní hospodářství
Téma:	Rozdíly ve mzdách na trhu práce Wage Differences in the Labour Market
Jazyk vypracování:	čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Příčiny mzdových rozdílů na trhu práce
 3. Vyhodnocení rozdílů ve mzdách vybraných profesí v České Republice
 4. Komparace odměňování v profesích ve vybraných zemích EU
 5. Návrhy a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

CAHUC, Pierre a André ZYLBERBERG. *Labor economics*. Cambridge: MIT Press, 2004. ISBN 0-262-03316-x.
INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08*. Geneva: ILO, 2012. ISBN: 978-92-2-125952-7.
TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-340-9.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 06.05.2016



Ing. Martin Štěpánek, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 6.5.2016

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'W' followed by a vertical line and a small hook.

.....
Andrea Včelanská

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu své bakalářské práce, panu doc. RNDr. Milanovi Šimkovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, ochotu, trpělivost a čas věnovaný konzultacím při vypracování této práce.

Obsah

1	Úvod.....	4
2	Příčiny rozdílů ve mzdách na trhu práce	5
2.1	Úloha vzdělání.....	5
2.2	Jedinečnost na trhu práce	8
2.3	Kompenzační mzdové rozdíly	8
2.4	Segmentace trhu práce.....	9
2.5	Působení nedokonalé konkurenčních vztahů na trhu práce.....	10
2.5.1	Odbory	11
2.5.2	Monopson.....	13
2.6	Diskriminace	14
2.7	Působení státu na pracovní příjmy	16
3	Vyhodnocení rozdílů ve mzdách vybraných profesí v České Republice	18
3.1	Zdroje dat a způsob srovnávání	18
3.2	Rozdíly ve mzdách podle sfér, pohlaví, věku a vzdělání	20
3.3	Rozdíly ve mzdách ve vybraných profesích podle ekonomického sektoru	23
4	Komparace odměňování v profesích ve vybraných zemích EU	33
4.1	Zdroje dat a způsob srovnávání	33
4.2	Komparace mezd mezi Českou republikou a Slovenskem, Rakouskem, Španělskem, Portugalskem a Finskem	35
5	Návrhy a doporučení.....	43
6	Závěr	45
	Seznam použité literatury.....	47
	Seznam zkratk	49

1 Úvod

Problematika mezd se týká každého z nás, a to i nepracujících jedinců. Odměna za práci obvykle tvoří hlavní složku příjmů rodiny. Mnoho lidí se zajímá o to, zda a proč se jejich pracovní výdělků liší od ostatních. Zajímají je rozdíly ve výdělích v jejich profesi ve mzdové a platové sféře. Pokud pracují ve sféře platové, kolik by si mohli vydělat ve sféře mzdové a naopak. Také jak si stojí jejich profese v žebříčku oproti jiným evropským zemím a zda je tam prestižnější a lépe hodnocena v poměru k ostatním profesím či nikoliv. Proto je přínosné se těmito skutečностями zabývat.

Cílem práce je identifikovat rozdíly v odměňování vybraných profesí ve mzdové a platové sféře. Vyhodnotit úroveň mzdových rozdílů mezi jednotlivými skupinami profesí ve vybraných zemích EU.

Celá práce bude vedle úvodu a závěru rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola bude věnována teoretickému vysvětlení příčin rozdílů ve mzdách na trhu práce. Konkrétně zde bude popsán vliv vzdělání, jedinečnosti jedince, diskriminace, nedokonalé konkurenčních vztahů. Také tady bude popsáno, jak je trh segmentován, jaké jsou kompenzační mzdové rozdíly a jakým způsobem působí stát na výši mezd.

Druhá kapitola se bude zabývat rozdíly ve mzdách vybraných profesí v České republice. Bude rozdělena na tři části. Nejprve bude určen zdroj dat a způsob srovnávání a také bude obsahovat příklad vybrané klasifikace profesí. Druhá část se bude krátce zabývat diferenciací ve mzdách podle obecných charakteristik, jako je pohlaví, věk, vzdělání nebo platová a mzdová sféra. Poslední část se zaměří na rozdíly ve mzdách podle ekonomického sektoru. Zde budou uvedeny příklady vybraných profesí a jejich odměňování v platové a mzdové sféře.

Ve třetí kapitole bude zaměřeno na odměňování podle profesí ve vybraných evropských zemích. Také, stejně jako v předchozí kapitole, bude uveden zdroj dat a vysvětlen způsob srovnávání.

Poslední kapitola bude obsahovat návrhy a doporučení ke zlepšení současné situace.

2 Příčiny rozdílů ve mzdách na trhu práce

„V dokonalé konkurenční ekonomice, v níž by všichni pracovníci byli stejně pracovně způsobilí a vykonávali stejnou práci, v níž by neexistovaly geografické, institucionální ani psychické překážky pro jejich přemísťování a v níž by existovala dokonalá informovanost o situaci na trhu práce, v takové ekonomice by mzda všech pracovníků byla stejná.“ (Jurečka a Jánošíková 2008, s. 226)

Ovšem jedinci oplývají různými charakteristikami, každý člověk se odlišuje svými schopnostmi, dovednostmi, zkušenostmi, vzděláním a preferencemi. Také trh práce byl segmentován, působí zde nedokonalé konkurenční vztahy a diskriminace, celkově existuje mnoho faktorů, které ovlivňují výši mezd, a tomu bude v této kapitole věnována pozornost. Kapitola obsahuje sedm podkapitol a každá se zabývá jiným důvodem mzdových rozdílů.

Každý porovnává své výdělky s výdělky ostatních osob bez ohledu na to, jakým způsobem byla tato mzda dosažena. Člověk by měl znát tyto příčiny mzdových rozdílů, aby dokázal lépe rozhodnout jakým způsobem dosáhnout vyšší mzdy.

2.1 Úloha vzdělání

Lidský kapitál je souhrn všech znalostí a schopností, které zaměstnanec během života získal a může je pronajímat. Hodnota tohoto druhu kapitálu je učena na trhu práce (Šimek, 2007).

Tento kapitál je zvláštní v tom, že na rozdíl od ostatních druhů kapitálu je vázán na svého nositele a není k dispozici v hmotné podobě, což mu dává specifický charakter. Brožová (2006) uvádí příklad, kdy při půjčce na dům, v případě neplnění závazků dlužníkem, může být tento dům prodán a krýt eventuální ztrátu. A to v případě půjčky na vzdělání není možné, jelikož studium nezaručuje vždy vyšší budoucí příjmy, například z důvodu onemocnění apod.

Člověk nabývá lidský kapitál učením, popisuje Brožová (2006), což zahrnuje získávání znalostí a rozvíjení schopností jak formálním vzděláváním, tak zkušenostmi z pracovní přípravy, ze školení, i z ostatních životních aktivit jako je například cestování. Je také ovlivňován mnoha aspekty, například prostředím, kde žije, nebo třeba jeho bohatstvím.

Vrozené schopnosti jsou rovněž velmi důležité napříč všemi profesemi. Jedná se jak o psychické, tak i o fyzické vlastnosti. Osobní charakteristiky totiž ovlivňují určování výše mezd. S tím také souvisí úsilí. Čím je člověk produktivnější, tím

dostává vyšší mzdy. Lidé mohou být odměňováni na základě úkolové mzdy nebo procentem z prodeje, který uskuteční a zde se úsilí vyplatí (Šimek, 2007).

Investice do lidského kapitálu je jakákoliv činnost vedoucí ke zvýšení kvality nabízené práce. Při investování do lidského kapitálu musejí dle Jurečky a Jánošíkové (2008) osoby srovnávat současné náklady a očekávané výnosy, a poté se podle nich rozhodnout, zda investici do vzdělání podniknout nebo ne. Tato investice je ovšem stejně ošemetná jako investice do fyzického kapitálu. I zde může být riziko chybně umístěné investice a jedinec vystuduje obor, který nebude příliš využitelný na trhu práce. Také lidský kapitál podléhá opotřebení, pokud tedy nejsou znalosti využívány, dochází k zapomínání.

Investice z pohledu jednotlivce podle Šimka (2007):

- Náklady:
 - přímé – náklady na školné, učebnice, dopravu¹,
 - nepřímé – náklady obětovaných příležitostí²,
- Výnosy:
 - zvýšená mzda v budoucnu,
 - zvýšení uspokojení z práce,
 - společenská prestiž,
 - větší ocenění mimotržních aktivit a zájmů.

Brožová (2006) popisuje zvýšení budoucího příjmu na trhu práce získávaného po celou dobu aktivního pracovního života. Po ukončení studia je člověk schopen nabízet kvalifikovanější práci, jeho lidský kapitál je větší. Lidé investující do svého vzdělání, očekávají v budoucnu vyšší mzdu z důvodu kompenzace jejich nákladů na studium. Kromě budoucího peněžního výnosu jsou jisté výhody i v nepeněžních výnosech souvisejících s lepším pracovním postavením – jedná se o vyšší prestiž ve společnosti, nové pracovní a společenské prostředí a vztahy. Jurečka a Jánošíková (2008) charakterizují investice do vzdělání také jako investice do společenské pozice.

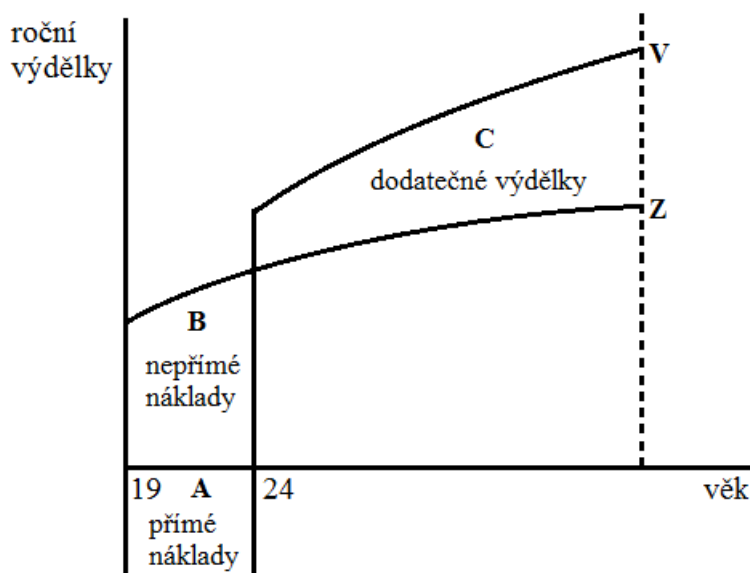
Výše nákladů na investování do lidského kapitálu velmi ovlivňuje rozhodování, zda studovat. Pokud by se tyto náklady snížily, došlo by k nárůstu zájmu o studium.

¹ Výdaje na ubytování a stravování do těchto nákladů nepatří, jelikož tyto položky je nutné platit i při vstupu na pracovní trh. (Brožová, 2006)

² Náklady obětovaných příležitostí představují mzdu, kterou by mohl jednatelce pobírat, pokud by nebyl student ale zaměstnaný. (Jurečka a Jánošíková, 2008)

Z důvodů těchto nákladů se starší lidé příliš nevzdělávají, jejich výdělek je s vyšším věkem větší, tudíž by jejich náklady obětované příležitosti byly příliš vysoké (Brožová, 2006).

Obr. 2.1: Srovnání výnosů z lidského kapitálu a náklady na jeho tvorbu



Zdroj: Jurečka a Jánošíková (2008, str. 230)

Plocha A představuje přímé náklady na vzdělávání, jde o negativní výdělkové. Na ploše B se nacházejí nepřímé náklady. Součet těchto dvou ploch představuje celkové náklady na studium. Plocha C zahrnuje dodatečné výdělkové osoby, která studovala vysokou školu. Tempo růstu křivky V je po ukončení vzdělání rychlejší než tempo růstu křivky Z, vzdálenost mezi křivkami se tedy během času zvětšuje.

Čím větší budou v průběhu času rozdíly ve výdělcích mezi středoškoláky a vysokoškoláky, tím více lidí bude chtít investovat do vysokoškolského vzdělání, za jinak stejných podmínek (Brožová, 2006).

Jurečka a Jánošíková (2008) říkají, že rozdíly ve mzdách jsou do určité míry důsledkem v rozdílném mezním produktu práce. Pracovní síla, která je kvalifikována, dosahuje vyššího fyzického mezního produktu práce. Brožová (2006) dodává, jedinec se stává ještě produktivnějším, pokud se dokáže přesunout z profese či oblasti, kde je jeho produktivita nízká, do profese či oblasti, kde bude jeho produktivita relativně vyšší. Se zvyšujícím se mezním fyzickým produktem roste také příjem z mezního fyzického produktu práce. Díky tomu se zvyšuje poptávka po kvalifikované pracovní síle a tím rostou mzdové sazby.

2.2 Jedinečnost na trhu práce

Někteří lidé, jedná se především o skvělé zpěváky, herce, sportovce, apod., disponují nadstandardně oceňovanými schopnostmi a dovednostmi. Ovšem mimo oblast své specializace by tito lidé tolik nevydělávali. Pro přebytek takových mezd nad nejvyššími dosaženými důchody v jejich profesi se užívá pojem čistá ekonomická renta³. Nabídka jejich práce je nezávislá na jejich mzdové sazbě a ochota těchto lidí pracovat málo reaguje na okolní vlivy, jako je například vysoké zdanění. Tyto osoby nadále budou poskytovat své služby bez změny rozsahu a kvality (Šimek, 2007).

Samuelson a Nordhaus (2007) vysvětlují, že díky rozvoji technologií a vynálezům, jako je například televize, bude čistá ekonomická renta těchto osob neustále růst.

2.3 Kompenzační mzdové rozdíly

Na trhu práce v souladu se zásadami dokonalé konkurence existují dvě charakteristiky:

- transparentnost – všichni jsou dokonale informováni o kvalitě výrobků a jeho ceně,
- volný vstup – všichni mohou vstoupit a vystoupit z trhu bez nákladů.

Mechanismus dokonalé konkurence umožňuje pracovníkům, jejichž preference je od přírody různorodá, vybrat si různé pracovní podmínky a obtížnost některých pracovních míst. Dokonalá konkurence zajišťuje, že rozdíly v těžkosti práce budou vyváženy rozdílnými mzdami (Cuhac, Zylberberg, 2004).

Jurečka a Jánošíková (2008) popisují kompenzační rozdíly jako důsledek potřeby kompenzovat určitá znevýhodnění týkající se výkonu práce. Cuhac a Zylberberg (2004) dodávají, že pracovník musí splňovat úkoly, které mohou být více či méně náročné podle toho jak rychle je musí plnit, v jakém prostředí musí pracovat a také jaké je riziko nehod. Většina lidí má k riziku a nepříznivým podmínkám averzi, proto jsou tato pracovní místa spjata s výhodami, ty mohou být ať už v peněžních jednotkách nebo v naturáliích.

³ Čistá ekonomická renta představuje rozdíl mezi mzdou, kterou zaměstnanec skutečně dostává a minimální mzdou, za kterou by byl ochoten pracovat (Jurečka a Jánošíková, 2008).

Tomší (2008) uvádí jednotlivé příplatky, které mohou ovlivnit výši mezd:

- za vedení,
- za noční práci⁴,
- za práci v sobotu a neděli,
- mzda nebo náhradní volno za práci ve svátek,
- mzda nebo náhradní volno za práci přesčas,
- za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Všechny tyto příplatky jsou stanoveny zákonem, výše závisí převážně na skutečně odpracované době.

Mezi práci ve ztíženém pracovním prostředí patří pracovní místa, na kterých se vyskytuje prach, chemické látky a jejich směsi, karcinogeny, hluk, vibrace, mikroklimatické podmínky, biologické činitele, zvýšený tlak vzduchu, radiační činnosti, nebo jsou to pracoviště pro infekční onemocnění. Příplatek za práci ve ztíženém prostředí je stanoven nařízením vlády a odvíjí se dle tabulek.

Šimek (2007) dodává, že méně žádoucí jsou práce:

- s krátkým obdobím celoživotní pracovní aktivity,
- spojené s nepravidelnou zaměstnaností,
- spojené se sezónním vysazováním ze zaměstnání.

Kromě pracovních podmínek má také vliv na zájem o dané pracovní místo jeho prestiž. Některé profese jsou prestižnější než jiné, tudíž v nich jsou lidé ochotnější pracovat za nižší mzdu, než kdyby takovou prestiž neobnášela a naopak (Jurečka a Jánošíková 2008).

Jakákoli opatření zaměřená na snížení obtížnosti či rizika pracovních míst podle Cuhace a Zylberberga (2004) sebou nenese zlepšení životních podmínek osob, jelikož dochází ke snížení mzdy.

2.4 Segmentace trhu práce

Stále existují značné rozdíly ve mzdových sazbách různých, ale i stejných profesí. Dle Jurečky a Jánošíkové (2008) je to tím, že trh práce není ve skutečnosti jeden, ale je rozdělen na víc dílčích trhů, které jsou do určité míry sobě nekonkurenční, ve smyslu nahrazení jedné práce jinou. Jakmile se osoba specializuje

⁴ Jedná se o práci konanou v době mezi 22. a 6. hodinou (Tomší, 2008).

na nějakou profesi, stává se součástí určitého dílčího trhu práce. Rozdíly ve mzdách mohou být tedy způsobeny touto segmentací.

Na trhu se lze setkat se skupinami, které si navzájem nekonkurují, jelikož přestup z jedné profese do druhé je nákladný a obtížný. Proto hledá-li pracovník zaměstnání, bude ho zajímat situace na trhu práce jeho profese, ne jiné.

„Hutník může stěží konkurovat zdravotní sestře, automechanik gynekologovi, učitel ekonomie astronomovi apod.“ (Jurečka a Jánošíková 2008, s. 215)

Některé profese jsou tedy lépe hodnoceny než jiné. Brožová (2006) připisuje vyšší mzdy matematikům a informatikům, na rozdíl od absolventů humanitních oborů. Důvod nachází v tom, že po těchto absolventech není tak vysoká poptávka jako po již zmiňovaných matematicích a informaticích.

Šimek (2007) charakterizuje ve své knize teorii duálního trhu práce, kde rozděluje tento trh na dvě skupiny:

- Primární trh práce – na tomto trhu nalezneme lepší pracovní příležitosti, vyšší prestiž, příležitost k profesnímu růstu, lepší pracovní podmínky, menší šance propouštění, snadnější zvyšování kvalifikace, zajištěn určitý růst mezd, fluktuace je nízká,
- Sekundární trh práce – nižší prestiž, nižší mzdy, minimální šance profesního růstu, vysoká fluktuace, pracovníci se často stávají nezaměstnanými, snadněji lze získat místo na sekundárním trhu práce, znemožnění přechodu na primární trh práce díky minimální možnosti zvýšit si kvalifikaci, málo stabilní pracovní příležitosti.

Přechod ze sekundárního na primární trh práce je obtížný, pro většinu osob prakticky nemožný.

Jurečka a Jánošíková (2008) uvádějí další druhy segmentace jako dělení geografické nebo dělení dle odvětví. Geografická segmentace funguje především ve velkých zemích, jako je USA nebo Austrálie. Pracovníka nebude zajímat pracovní místo několik tisíc kilometrů daleko. U segmentace v odvětvích se jedná například o oddělený trh práce výrobců aut, obilí, hraček apod.

2.5 Působení nedokonalé konkurenčních vztahů na trhu práce

Dokonalá konkurence je pouze idealizovaný trh, který ve skutečnosti neexistuje. V reálném světě působí řada faktorů, které ovlivňují trh práce a vzdalují ho

od ideálního modelu. Výše mezd je tedy ve velké míře také ovlivněna, v této podkapitole jsou popsány ty nejvýznamnější vlivy – odbory a monopson.

2.5.1 Odbory

Obory dle Jurečky a Jánošíkové (2008) sdružují zaměstnance, reprezentují jejich zájmy vůči firmě, ovlivňují výši mezd a podmínky práce, jako je například bezpečnost práce, délka placené dovolené, kvalita pracovního prostředí, zdravotní péče o zaměstnance, výše příplatků za práci přesčas apod.

Vznikají zcela nezávisle na státu, zaměstnavatelích, politických stranách a dalších subjektech. Nikdo, tedy ani zaměstnavatel, nemůže zaměstnancům v založení odborové organizace zabránit. Zaměstnavatel nesmí odbory ve své firmě ani zakázat ani žádným způsobem rozpustit (Stránský, Zrutský, 2009),

Historicky odbory vznikly z důvodu nerovného postavení pracovníka vůči firmě. Toto tvrzení vychází z přesvědčení, že firmy mají silnější vyjednávací pozici oproti zaměstnanci. Odbory mají za úkol vyvážit sílu firem, jejich plus je také větší znalost tržního prostředí, než kterou disponuje jedinec (Brožová, 2006).

Dle Samuelsona a Nordhause (2007) disponují odbory velkou tržní silou díky legálnímu monopolu na dodávání práce pro určitou firmu nebo odvětví. Mohou velice ovlivňovat výši mezd, tlačí ji pod rovnovážnou úroveň, tudíž ve firmách nebo odvětvích, kde mají odbory značné postavení, jsou také vyšší mzdy, než tam, kde odbory nepůsobí. Tím přispívají ke zvětšování mzdových rozdílů. Síla odborové organizace je v jejich organizovanosti a schopnosti stávkovat. Stránský a Zrutský (2009) dodávají, že se odbory často dále sdružují do odborových svazů či federací a konfederací. Tyto svazy vznikají na základě odvětvového či regionálního principu, kde pak monopolizují nabídku celého odvětví či regionu a tím se síla odborů zvyšuje.

Šimek (2007) uvádí, že postavení odborů je ovlivněno vnějšími faktory, jako je například nezaměstnanost, která může snižovat zájem pracovníků stávkovat. Naopak, posílení jejich pozice je způsobeno například tím, že jsou zaměstnanci nepostradatelní a chod firmy se nesmí zastavit

Tři základní cíle odborů uvedené Šimkem (2007):

- maximalizace celkové mzdy,
- maximalizace ekonomické renty,
- maximalizace zaměstnanosti.

Jurečka a Jánošíková (2008) věří, že odbory klasicky volí střední cestu mezi vysokou sazbou mezd či ekonomické renty a vysokou zaměstnaností, jelikož všechny cíle zároveň nemohou být naplněny.

Alternativním způsobem jak dosáhnout zvýšení mezd je podle Brožové (2006) zvýšení poptávky po práci nebo omezení nabídky práce. Snížení nabídky práce lze uskutečnit především v málopočetných a obtížně nahraditelných profesích, kde získání kvalifikace vyžaduje delší dobu. Nabídka práce je uměle redukována a vznikají bariéry pro vstup do odvětví či profese. Jako příklad Jurečka a Jánošíková (2008) uvádějí ovlivňování počtu studentů přijímaných do oborových škol či omezení počtu vydávaných licencí k provozování dané profese.

Brožová (2006) popisuje způsoby jak dosáhnout zvýšené poptávky po práci:

- ovlivňování cen ostatních vstupů,
- zvýšení poptávky po produkci vyráběného výrobku,
- zvýšení produktivity práce,
- zvýšení počtu poptávajících službu dané profese.

Individuální vyjednávání staví pracovníka do horší pozice, dokáže hůř prosadit své zájmy a nemůže příliš jednat o odstranění příčin jeho stížností (vedení se snadněji vypořádá s jednotlivcem, než s více pracovníky najednou). Navíc by podle Brožové (2006) měly firmy každoročně sjednávat s každým zaměstnancem výši mzdy a podmínky práce z důvodu vyvíjející se technologie a měnících se cen na trzích, tím je totiž ovlivněna produktivita práce ve firmách. Z těchto důvodů vzniklo kolektivní vyjednávání, které zvyšuje sílu slova jedince a zároveň snižuje transakční náklady firmě, proto v malých firmách nebývají odbory zastoupeny – nevyplatí se to. Šimek (2007) dodává, že odbory zastupují všechny pracovníky v dané firmě a také všem vyjednávají výši mezd, nejen členům odborové organizace.

„Kolektivní vyjednávání je jakékoliv jednání mezi odbory a vedením firmy o mzdách, zaměstnavatelských výhodách, o najímání a propouštění, o bezpečnosti práce a ostatních pracovních podmínkách.“ (Šimek 2007, s. 68)

Stránský a Zrutský (2009) se domnívají, že kolektivní vyjednávání by se mělo odehrávat ve dvou rovinách. První rovina se zabývá konfliktem, jelikož oba subjekty mají často protichůdné požadavky. Ve druhé rovině by ovšem měla převládat spolupráce. Tato rovina je nezbytná pro konečné společné řešení a vytvoření

kolektivní smlouvy, přijatelné pro zaměstnance i zaměstnavatele. Šimek (2007) popisuje, že většina všech vyjednávání vede ke kompromisu. Pokud ani jedna strana nechce využít své nástroje, přitom se k dohodě neschyluje, rozhoduje o výsledku jednání arbitr v arbitráži. To je dle Jurečky (2008) proces, ve kterém se odbory a zaměstnavatel obrátí na třetí stranu, která jim pomůže rozhodnout v patové situaci. V některých odvětvích je arbitráž povinná, pokud nedorazí ke shodě stran.

Brožová (2006) charakterizuje pojem bilaterální monopol. Jedná se o odbory v odvětví, kde je práce nabízena pouze monopsonu. Zde se střetávají dva subjekty, které dokážou ovlivňovat cenu práce. Monopson se snaží maximalizovat zisk a snižovat cenu práce, odbory se naopak snaží o co nejvyšší mzdy. Výsledek je dán díky vyjednávací silou subjektů. Odbory jsou tedy nástrojem proti monopsonní síle zaměstnavatele.

2.5.2 Monopson

„Monopson je jediným nájemcem práce určité profese, která je nabízena mnoha kvalifikovanými subjekty. Monopson musí akceptovat tržní nabídku práce.“
(Brožová 2006, s. 62)

Jako příklad uvádějí Jurečka a Jánošíková (2008) město, ve kterém funguje pouze jeden podnik, a obyvatelé jsou na této firmě závislí.

Existence monopsonu je dle Cuhaca a Zylberberga (2004) myslitelná jen v přítomnosti nějaké bariéry, která vysvětluje neexistenci hospodářské soutěže. Monopson předpokládá omezenou mobilitu na straně nabídky a vysoké vstupní náklady, které brání ostatním firmám přicházet na trh. Tato forma nedokonalé konkurence umožňuje monopsonu diskriminovat určité skupiny pracovníků po dlouhou dobu, aniž by byl vytlačen z trhu. Jurečka a Jánošíková (2008) dodávají, že stejně jako na jiných trzích, je zde nejdominantnějším projevem nedokonalosti konkurence schopnost některého subjektu ovlivnit tržní cenu. Na trhu práce se jedná o tržní cenu práce neboli mzdu, a monopson je na tomto trhu tvůrce mzdy, jelikož kontroluje mzdovou sazbu tím, že upravuje množství práce, kterou najímá. Díky ovlivňování mzdové sazby může dosahovat vyššího zisku, než firma v klasickém konkurenčním prostředí.

Obecně firma vybírá mezi nižšími mzdami a klesající nezaměstnaností. V případě, že nabídka pracovní síly je vysoce elastická, jakékoliv snížení mezd vede k prudkému poklesu zaměstnanosti a zisku, a to dává zaměstnavateli pobídku nabízet

relativně vysoké mzdy. Naopak, pokud je nabídka pracovní síly málo ovlivněná mzdovou sazbou, firma, tedy monopsonista, má možnost snížit drasticky mzdy, aniž by utrpěla zaměstnanost a tím i zisk. To znamená, že mohou existovat mzdové rozdíly, které nesouvisejí se změnami produktivity. Monopsony tedy mají často tendenci vyvíjet negativní dopad na mzdy a zaměstnanost (Cuhac, Zylberberg, 2004).

Monopsonní model předpokládá pracující s omezenou mobilitou. Náklady na mobilitu pracujících v neprospěch výdělečně činných osob. Pokud by neexistovaly tyto náklady, zaměstnavatelé by byli bezmocní vůči zaměstnancům, kteří by mohli přestat kdykoliv pracovat (Cuhac, Zylberberg, 2004).

Brožová (2006) říká, že pokud chce monopson najmout dalšího pracovníka a v okolí už není žádná kvalifikovaná osoba v oboru, musí zvýšit mzdy, protože jen ty donutí pracovníky z podobných profesí, aby se překvalifikovali a následně fungovali na tomto trhu práce. Z důvodu zákazu diskriminace musí všichni tito pracovníci pobírat stejnou mzdu, proto je navýšena mzda i dříve zaměstnaným. Přesto monopson, dle Jurečky a Jánošíkové (2008), platí svým zaměstnancům nižší mzdu, než je příjem z mezního produktu práce.

2.6 Diskriminace

Štangová (2010) vysvětluje, že slovo diskriminace pochází z latinského „discriminare“, což znamená rozlišovat či rozdělovat. Považuje tedy diskriminaci jako omezení či znevýhodnění jednotlivce nebo skupiny na základě určitého diskriminačního znaku. Za tyto znaky jsou považovány rasa, pohlaví, věk, etnická příslušnost, sexuální orientace, rodinný stav, náboženské vyznání a politické smýšlení.

Šimek (2007) charakterizuje příčiny diskriminace:

- osobní předsudky – lidé obecně neradi spolupracují s osobami s jinými sociálními či etnologickými znaky,
- statistická diskriminace – rozhodováno je na základě hromadných dat, viz dále,
- monopolní síla – souvisí s teorií vzájemně si nekonkurujících skupin, viz podkapitola 1.4,
- vytlačování – různým skupinám je omezen vstup do některých profesí a jsou vytlačovány do jiných,

- duální trh práce – popsáno v podkapitole 1.4,
- využití monopsonní síly zaměstnavateli – zaměstnavatelé na monopsonních trzích vyplácejí příslušníkům etnických minorit monopsonní mzdu.

Brožová (2006) říká, že pokud je osoba posuzována podle průměrných vlastností skupiny, do které je zařazena, jedná se o statistickou diskriminaci. V této situaci není brán ohled na vlastní osobní charakteristiky a v tomto případě se jedná především o diskriminaci na základě rasy, pohlaví nebo etnické skupiny. Toto posuzování vzniklo díky zkušenostem či statistickým údajům. Při nabírání zaměstnanců je nákladné zjišťovat detailnější informace o každém uchazeči zvlášť, proto firma využije statistická data. Samuelson a Nordhaus (2007) uvádějí příklad, kde zaměstnavatel posuzuje pracovníka podle jeho vzdělání. Zaměstnavatel mohl například zjistit, že lidé s vystudovanou vysokou školou jsou v průměru produktivnější a proto je raději přijmou než méně kvalifikované. Diskriminování proto mohou být uchazeči, kteří se liší od průměru skupiny. V důsledku tohoto jednání mají diskriminovaní jedinci mnohem menší motivaci ke zlepšování svých schopností.

Typy diskriminace podle Brožové (2006):

- mzdová diskriminace,
- zaměstnanecká diskriminace – přednostně jsou najímány osoby, které nespádají do diskriminační skupiny, přestože produktivita práce je stejná,
- profesní diskriminace – viz vytlačování,
- diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu – skupiny mají horší přístup ke vzdělání a pracovní přípravě.

Ke mzdové diskriminaci dochází, pokud daná diskriminovaná osoba má totožné schopnosti, vzdělání, praxi a produktivitu práce stejnou jako ostatní nediskriminovaní jedinci, přitom jejich mzda je nižší. O diskriminaci se nejedná, pokud tato osoba nedosahuje stejné produktivity práce, tudíž tato diskriminace nemůže existovat v dokonalé konkurenci, kde nejsou rozdíly v produktivitě pracovníků (Cuhac, Zylberberg, 2004).

Cuhac a Zylberberg (2004) popisují, že diskriminace zaměstnavatelem existuje, pokud zaměstnavatelé mají averzi k zaměstnávání členů určité demografické skupiny. V tomto případě pracovníci, kteří patří do těchto skupin, musí akceptovat nižší mzdy, než mají ostatní pracovníci, a které jsou zároveň nižší, než je jejich

mezní produkt, z důvodu kompenzace zaměstnavatelské nechuti pro jejich zaměstnávání. Volný vstup nediskriminujících firem, které nabízejí potenciálně diskriminovaným pracovníkům mzdu, která se rovná jejich meznímu produktu, nutí diskriminující firmy odejít z trhu.

V demokratických zemích fungují zákony, které brání diskriminaci. Tento problém je ovšem tak složitý, že jej nelze vymýtit pouze zákony. Zaměstnavatel může přidělovat určité společenské skupině horší práci, se kterou se pojí nižší mzdy. Také se může objevovat i diskriminace v příležitosti, kdy například některé skupiny mají horší přístup ke vzdělávání a tím jsou odsouzeni také k nižší mzdové sazbě (Jurečka a Jánošíková, 2008).

Diskriminace má tedy různé podoby, které jsou často z mnoha ohledů iracionální.

2.7 Působení státu na pracovní příjmy

Trh práce je ve velké míře ovlivňován vládou. Mzdy a zaměstnanost se zvyšují či snižují v závislosti na zásadách vlády, které působí na intenzitu hospodářské aktivity státu. Stát je také velmi významným zaměstnavatelem a ve veřejném sektoru je zaměstnán velký počet osob (Jurečka a Jánošíková, 2008).

Vláda zasahuje do mnoha věcí. Právní regulace funguje ve znamení zákonů a nařízení, které upravují vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jedná se o pracovní podmínky, výše mzdy apod. Dalším zásahem může být podle Brožové (2006) vydávání licencí, tedy povolení k vykonávání určité činnosti. Tímto je omezen počet zaměstnaných pracujících v profesích, kde je tato licence potřebná a méně zaměstnanců znamená vyšší mzdové sazby.

Výše daní a způsob přerozdělování má také svůj vliv na trh práce. Zdanění má vést ke zvýšení rovnoměrnosti příjmů občanů, ale vysoké zdanění často demotivuje bohaté lidi vydělávat více, jelikož by museli státu odvádět stále větší částky, a ty by mohly být v rámci přerozdělování přiděleny chudším v podobě různých sociálních dávek (Jurečka a Jánošíková, 2008).

Ovšem jedním z nejvlivnějších počínů vlády je zavedení minimální mzdy. Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Nesmí se zde zahrnout příplatky, viz podkapitola 1.3 (Tomší, 2008).

Tato minimální výše mezd vznikla na přelomu 19. a 20. století v anglosaských zemích z důvodu ochrany pracovníků před příliš nízkými mzdami. Nyní brání minimální mzda tomu, aby nedocházelo k poklesu mezd pod určitou úroveň, která je dána v každé zemi historicky, ekonomicky a politicky (Jurečka a Jánošíková, 2008).

Minimální mzda má prospět nejhůře postaveným osobám na trhu práce, přesto podle Šimka (2008) odsuzuje k nedobrovolné nezaměstnanosti. Tyto osoby jsou velmi často nekvalifikované či jen málo kvalifikované a tím pádem by museli nabízet svou práci za nízkou mzdu, aby dokázali konkurovat ostatním. Státní nastavení minimální mzdy jejich nabídku omezuje a pro tyto problematické osoby je výhodnější pobírat minimální mzdu než pracovat. Jurečka a Jánošíková (2008) dodávají, pokud je minimální mzda vyšší než rovnovážná mzda na trhu práce, tak rostou náklady firmy na práci, tudíž bude snižovat stavy zaměstnanců a vhodní k propuštění budou právě ti, jejichž peněžně vyjádřený mezní produkt je menší než hodnota minimální mzdy. Přesto výše minimální mzdy může vést k nárůstu nabídky práce pracovníky, kteří byli doposud nezaměstnaní a kterým stačily k životu dávky od státu, které mohly být stejně vysoké, jako předchozí minimální mzda.

3 Vyhodnocení rozdílů ve mzdách vybraných profesí v České Republice

3.1 Zdroje dat a způsob srovnávání

Zdroje dat byly získány z Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV), což je systém, který monitoruje výdělkovou úroveň v České republice. ISPV rozděluje výsledky šetření do dvou sfér.

První se nazývá mzdová sféra a jsou do ní zařazeny ty ekonomické subjekty, které se odměňují mzdou⁵. Jedná se především o soukromý sektor. Mzdová sféra vychází z institucionálních sektorů používaných v národních účtech, jedná se o sektory finančních a vládních institucí, nefinančních podniků, domácností (fyzické osoby) a neziskových institucí sloužících domácnostem.

Druhá je platová sféra, kde se odměňuje platem⁶. Zde se jedná především o státní zaměstnance. V platové sféře jsou obsaženy informace z účetních a finančních výkazů organizačních složek státu, kapitol státního rozpočtu, státních fondů, územních samosprávných celků a příspěvkových organizací.

V těchto dvou sférách je zvlášť publikován počet zaměstnanců, hrubá měsíční mzda, její medián i první a devátý decil, ale i pohyblivé složky mzdy či platu, tedy odměny, příplatky a náhrady.

Hodnota mediánu je přesně uprostřed vzestupně uspořádané řady mezd či platů. První polovina hodnot je tedy nižší než medián, druhá vyšší. První decil je hodnota, pod kterou leží 10% nejnižších mezd či platů. Devátý decil je hodnota, nad kterou se nachází 10% nejvyšších mezd či platů. Indikátor rozpětí mezd je podíl devátého a prvního decilu. Čím větší je jeho výsledek, tím víc se mzdy v dané profesi liší. Pokud by byl tento indikátor roven jedné, tak by byly všechny mzdy stejně vysoké.

Odměny jsou jednorázové bonusy, např. za vyšší výkon pracovníka. Příplatky jsou povinné, jejich příklady jsou k nalezení v podkapitole 2.3. Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci například při dočasné pracovní neschopnosti, výše se počítá podle průměrného hodinového výděлку.

Podkapitola 3.2 objasňuje rozdíly ve mzdách obecně podle sfér a poté podle pohlaví, vzdělání a věku v jednotlivých sférách.

⁵ Podle § 109, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. (Schmied a Trylč, 2016)

⁶ Podle § 109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. (Schmied a Trylč, 2016)

Podkapitola 3.3 je zaměřena na výdělky různých profesí jak ve mzdové, tak v platové sféře. Zde byla využita klasifikace profesí CZ-ISCO, která vychází z mezinárodní klasifikace ISCO-08. Jedná se o výsledky za 1. pololetí roku 2015.

CZ-ISCO obsahuje 5 úrovní členění. Hlavní třída se označuje jednociferným číslem a celkově obsahuje 10 různých okruhů profesí podobného charakteru. Pod každou z těchto tříd spadají další úrovně, které se značí kódem se dvěma až pěti ciframi, příklad v tabulce 3.1 CZ-ISCO celkem obsahuje 1987 skupin.

Tab. 3.1 Hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO

1	Zákonodárci a řídící pracovníci
2	Specialisté
3	Techničtí a odborní pracovníci
4	Úředníci
5	Pracovníci ve službách a prodeji
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
7	Řemeslníci a opraváři
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách

Zdroj: ČSÚ (2014)

Tab. 3.2 Příklad úrovní klasifikace CZ-ISCO

1	Zákonodárci a řídící pracovníci
11	Zákonodárci, nejvyšší státní úředníci a nejvyšší představitelé společností
111	Zákonodárci a nejvyšší úředníci veřejné správy, politických a zájmových organizací
1112	Nejvyšší státní úředníci
11121	Velvyslanci, konzulové a příbuzní pracovníci

Zdroj: ČSÚ (2014)

Pro tuto práci byla vybrána 4. úroveň členění klasifikace CZ-ISCO z toho důvodu, že první dvě úrovně nemají dostatečnou vypovídací hodnotu, 3. se v rámci ISPV nevypracovává a 5. obsahuje velmi málo zaměstnaných osob.

Mnoho tříd se nevyskytuje jak ve mzdové tak v platové sféře, ale jen v jedné, proto byla spousta z nich vyloučena jako nevhodná k dalšímu zkoumání. Například celá hlavní třída 0 se nachází pouze v platové sféře a u třídy 6 se žádný relevantní vzorek nenachází.

Po vyloučení profesí, které se nacházejí jen v jedné ze sfér, byla zkoumána kvalita odhadu mediánu hrubé měsíční mzdy. Ta je rozdělena do 3 kategorií „A“, „B“ a „C“, kde kategorie „A“ určuje nejvyšší odhad. Ve výběru profesí byla vyřazena kategorie „C“, aby vzorky měly co nejvyšší kvalitu.

Dále byly vyloučeny profese s velmi nízkým počtem zaměstnaných osob. Finálně bylo tedy vybráno celkem 15 vzorků profesí, kde byl poměr počtu zaměstnanců přibližně srovnatelný a nepříliš malý.

Všechny charakteristiky a příklady vybraných profesí vycházejí z Klasifikace zaměstnání vytvořeného Českým statistickým úřadem. Dostupné zde: <https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco->.

3.2 Rozdíly ve mzdách podle sfér, pohlaví, věku a vzdělání

V tabulce 3.3 jsou rozděleny všechny zaměstnané osoby do mzdové a platové sféry. Ve mzdové sféře pracuje většina zaměstnanců, jedná se téměř o pětinasobek zaměstnaných v platové sféře. Z důvodu většího počtu zaměstnaných v mzdové sféře dochází k většímu rozpětí mezd, pracuje zde víc pracovníků s nižší mzdou, proto je medián také nižší.

Největší podíl na hrubé měsíční mzdě u mzdové sféry mají odměny. Je to způsobeno tím, že se v soukromé sféře snadněji motivuje odměnami. V platové sféře nejsou příliš časté, zaměstnanci ve veřejných službách a správě mají omezenější finanční možnosti, jelikož se řídí pevně stanovenými platovými tabulkami. Tam ovšem hrají svou roli příplatky, jelikož zaměstnanci v platové sféře často pracují o víkendech či v noci. Jako příklad se dá uvést Policie České Republiky, která musí být neustále v pohotovosti.

Tab. 3.3 Hrubá měsíční mzda podle sfér

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	2 897,4	22 403	16,0	3,3	7,2	11 865	44 061	3,71
platová	619,2	25 431	4,5	16,8	6,4	14 585	39 293	2,69

Zdroj: ISPV (2015)

Tabulka 3.4 rozšiřuje předchozí tabulku 3.3 o rozdělení na pohlaví v obou sférách. Ve mzdové sféře pracují většinou muži (59% z celkové mzdové sféry). V platové jsou zaměstnány především ženy, muži zde tvoří pouze 34%. Je to způsobeno hlavně tím, že v platové sféře se vyskytuje víc profesí, které zastávají stále především ženy⁷.

Muži vydělávají více než ženy, což je dáno především zažitými stereotypy a přímou diskriminací. Lze obecně tvrdit, že ženy to mají složitější na trhu práce, často získávají za stejnou práci ve srovnání s muži nižší mzdu.

Tab. 3.4 Rozdíly ve mzdách podle pohlaví v mzdové a platové sféře

sféra a pohlaví	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs	%	%	%	Kč/měs	Kč/měs	
mzdová – muži	1722,7	24 576	17,2	3,5	7,2	12 501	48 727	3,90
mzdová – ženy	1174,7	19 374	13,7	2,9	7,3	11 228	36 574	3,26
platová – muži	213,2	27 844	4,6	21,4	6,8	16 642	44 911	2,70
platová – ženy	406,0	24 405	4,4	13,9	6,2	13 790	35 717	2,59

Zdroj: ISPV (2015)

V následující tabulce je zachycen počet zaměstnanců a mediány hrubé měsíční mzdy podle stupně dosaženého vzdělání. Obecně platí, že čím vyšší má člověk vzdělání, tím více vydělává. Čím specifitější či náročnější vzdělání pracovník absolvuje, tím bude jeho plat vyšší.

Rozdíly ve mzdách se mezi jednotlivými stupni vzdělání zvyšují, pracovníci se základním či nedokončeným vzděláním vydělávají pouze 70% (mzdová sféra) nebo 53% (platová sféra) toho co středoškoláci s maturitou. A středoškoláci s maturitou vydělávají pouze 65% (mzdová sféra) či 84% (platová sféra) toho co vysokoškoláci. Nejméně tedy vydělávají nejméně vzdělaní pracovníci v platové sféře, nejvíce vysokoškoláci ve mzdové sféře.

Procentuálně k celkovému počtu zaměstnaných v daných sférách pracují v platové sféře většinou vzdělanější, u nízkého vzdělání je procento zaměstnaných vyšší u mzdové sféry. Přelom nastává mezi středoškolským vzděláním s maturitou a

⁷ Například všeobecné zdravotní sestry, učitelky apod.

bez maturity. To ovlivňuje vyšší mzdy v platové sféře, jelikož v ní pracuje poměrově více vysokoškoláků, v mzdové sféře pracují především středoškoláci bez maturity.

Tab. 3.5 Rozdíly ve mzdách podle stupně dosaženého vzdělání

stupeň dosaženého vzdělání	mzdová sféra			platová sféra		
	počet zaměst.	zaměst.	medián hr. m. m.	počet zaměst.	zaměst.	medián hr. m. m.
	tis. osob	%	Kč/měs.	tis. osob	%	Kč/měs.
Základní a nedokončené	170,6	5,9	16 702	22,4	3,6	13 304
Střední bez maturity	1 114,6	38,5	19 584	91,1	14,7	16 394
Střední s maturitou	1 032,4	35,6	23 772	240,9	38,9	25 004
Vyšší odborné a bakalářské	102,9	3,5	26 820	62,1	10,0	27 122
Vysokoškolské	407,4	14,0	36 663	180,4	29,0	29 737
Neuvedeno	69,5	2,4	19 671	22,3	3,6	23 889
Celkem	2 897,4	100,0	22 403	619,2	100,0	25 431

Zdroj: ISPV (2015), vlastní zpracování

Tabulka 3.6 zachycuje rozdíly ve výdělcích podle věku. Počet zaměstnanců roste až po skupinu 40 – 49 let, kde je zaměstnáno nejvíce pracovníků, poté se u dalších skupin počet zase snižuje. V první skupině do 20 let je nejméně zaměstnaných, protože většina je stále studující, celkem se jedná o necelé 4 tisíce pracovníků. V platové sféře převažují především starší pracovníci, ve mzdové hlavně mladší, předěl nastává u největší skupiny 40 – 49 let. Platová sféra má také vyšší mzdy, výjimka je nejmladší skupina, kde v platové sféře vydělávají přibližně o 5 tisíc více.

Tab. 3.6 Rozdíly ve mzdách podle věkové skupiny

věková skupina	mzdová sféra			platová sféra		
	počet zaměst.	zaměst.	medián hrubé m. m.	počet zaměst.	zaměst.	medián hrubé m. m.
	tis. osob	%	Kč/měs.	tis. osob	%	Kč/měs.
do 20 let	3,8	0,13	15 517	0,2	0,02	10 800
20 – 29 let	471,9	16,29	20 437	59,5	9,61	21 392
30 – 39 let	768,6	26,53	23 956	134,3	21,69	24 882
40 – 49 let	825,4	28,49	22 771	185,7	29,99	25 787
50 – 59 let	633,1	21,85	22 036	183,9	29,70	26 658
60 a více let	194,7	6,72	22 829	55,7	8,99	27 508
Celkem	2897,4	100,00	22 403	619,2	100,00	25 431

Zdroj: ISPV (2015), vlastní zpracování

3.3 Rozdíly ve mzdách ve vybraných profesích podle ekonomického sektoru

1342 Řídící pracovníci v oblasti zdravotnictví

Řídící pracovníci v oblasti zdravotnictví plánují, řídí, koordinují a hodnotí poskytování zdravotní péče ve zdravotnických zařízeních, jako jsou nemocnice, kliniky a podobné instituce.

Příklady: primář, ředitel kliniky, hlavní sestra, správce zdravotnického zařízení.

Tab. 3.7 Řídící pracovníci v oblasti zdravotnictví

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	1,7	52 364	12,0	9,2	7,8	25 992	111 798	4,30
platová	1,0	59 591	14,1	30,6	7,2	32 735	113 385	3,46

Zdroj: ISPV (2015)

U této skupiny je vzorek poměrně malý, ovšem v obou sférách pracuje srovnatelný počet osob. Medián je vyšší v platové sféře, vyšší hrubá mzda je tady způsobena vysokým podílem příplatků. Ve státním zdravotnictví je nedostatek pracovníků, ti jsou částečně tlačeni k přesčasům, které jsou hodnoceny příplatky.

Obecně jsou řídící pracovníci nejlépe placeni ze všech hlavních tříd, je zde vyžadován vyšší stupeň vzdělání. Dokonce i první decily jsou zde vyšší než medián hrubé měsíční mzdy všech profesí⁸. Pracovníci v této skupině vydělávají nejvíce ze všech zkoumaných skupin.

Kromě vysokého vzdělání ovlivňuje výši výdělku také to, že řídícími pracovníky se stávají především starší pracovníci, kteří mají statisticky vyšší platy.

1345 Řídící pracovníci v oblasti vzdělávání

Řídící pracovníci v oblasti vzdělávání plánují, řídí, koordinují a hodnotí vzdělávací a administrativní aspekty vzdělávacích služeb, základní a střední školy, vysoké školy, fakulty, katedry na univerzitách a další vzdělávací instituce.

Příklady: děkan fakulty, proděkan fakulty, ředitel na základní škole, ředitel na střední škole.

⁸ Medián hrubé měsíční mzdy všech profesí je 23 917 Kč/měsíc. (ISPV, 2015)

Tab. 3.8 Řídící pracovníci v oblasti vzdělávání

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	1,6	36 795	11,4	4,1	8,4	16 666	68 599	4,12
platová	8,8	41 104	5,9	28,1	6,1	32 159	54 479	1,69

Zdroj: ISPV (2015)

Ve skupině řídicích pracovníků se očekávají největší znalosti a dovednosti, ty jsou potřebné pro kvalitní vykonávání zaměstnání na této úrovni. Z toho důvodu tito pracovníci dosahují nejvyššího vzdělání.

Zde převažuje zaměstnanost v platové sféře, což nebývá běžné. Je to z důvodu, že státních škol je mnohem více než škol soukromých. Stejně jako v předchozí skupině, v platové sféře velmi ovlivňují výši hrubé měsíční mzdy příplatky, tady tvoří 28,1%. Díky tomu je zde vyšší medián než v platové sféře. Rozpětí mezd je u platové sféry velmi malé, přestože je zde zaměstnáno 8800 osob. Je to dáno platovou třídou, do které spadají. Ve mzdové sféře je výdělek mezi dvěma pracovníky mnohem rozdílnější, indikátor rozpětí je 4,12, tento rozdíl tedy může dosahovat až necelých 52 tisíc Kč.

2212 Lékaři specialisté

Lékaři specialisté provádějí prevenci a diagnostikují a léčí tělesná a duševní onemocnění a zranění. Používají specializované testy a diagnostické, léčebné, chirurgické, fyzikální a psychologické metody, a pracují v souladu s vědeckými zásadami moderní medicíny. Specializují se na určité typy nemocí, pacientů nebo metody léčby. V rámci své specializace mohou vyučovat a provádět výzkum.

Příklady: gynekolog, kardiolog, pediatr, patolog, psychiatr, oční lékař.

Tab. 3.9 Lékaři specialisté

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	11,2	45 960	12,9	9,8	6,7	20 381	82 765	4,06
platová	9,2	62 307	10,0	25,0	6,0	35 622	99 200	2,78

Zdroj: ISPV (2015)

Ve mzdové sféře je zaměstnáno o 2 tisíce osob více než ve sféře platové. Rozpětí mezd je u mzdové sféry mnohem vyšší, tudíž mezi dvěma lékaři specialisty může být mnohem větší rozdíl ve výplatě, než je tomu u platové sféry. Čtvrtinu hrubé měsíční mzdy v platové sféře tvoří příplatky, ve mzdové sféře dosahují příplatky pouze 9,8%, zde dominují odměny s 12,9%. Jedná se o ten stejný případ, jako u skupiny 1342, Řídící pracovníci v oblasti zdravotnictví.

Statisticky výhodnější je tedy pro lékaře specialistu pracovat v platové sféře, jelikož je zde mnohem vyšší medián hrubé měsíční mzdy (o 16 347 Kč/měsíc).

2422 Specialisté v oblasti strategie a politiky organizací

Specialisté v oblasti strategie a politiky organizací zpracovávají a analyzují strategie a politiky pro navrhování, realizaci a modifikaci operací a programů v obchodní sféře a veřejné správě.

Příklady: specialista zpravodajské služby, poradce v oblasti politiky organizací, civilní zaměstnanec státní instituce zabývající se otázkami obrany.

Tab. 3.10 Specialisté v oblasti strategie a politiky organizací

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	10,3	39 059	15,5	1,6	6,7	19 111	90 719	4,75
platová	12,9	33 018	8,5	19,9	6,9	22 218	47 856	2,15

Zdroj: ISPV (2015)

I v této skupině jsou v platové sféře nejvyšší podíl hrubé měsíční mzdy příplatky a v mzdové sféře odměny. Rozptyl výdělků u mzdové sféry je opět vysoký, nabývá hodnoty 4,75. Rozdíl mezi prvním a devátým decilem zde dosahuje 71 608 Kč, což je téměř trojnásobek mediánu hrubé měsíční mzdy všech profesí. Devátý decil u mzdové sféry je téměř dvojnásobný oproti devátému decilu platové sféry, která má nastavenou horní hranici platového tarifu. V soukromé sféře žádné takové omezení není.

3221 Všeobecné sestry bez specializace

Všeobecné sestry bez specializace poskytují ošetrovatelskou a osobní péči osobám, které ji vyžadují vzhledem k dopadům stárnutí, onemocnění, zranění nebo jiným tělesným a psychickým poruchám. Pracují obvykle pod dohledem lékařů, specialistů v oblasti ošetrovatelství a jiných specialistů v oblasti zdravotnictví. Realizují zdravotní péči a léčebné plány stanovené výše uvedenými specialisty.

Příklady: všeobecná sestra bez specializace.

Tab. 3.11 Všeobecné sestry bez specializace

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	34,7	22 768	8,8	6,8	7,3	15 469	29 565	1,91
platová	20,5	29 045	2,4	18,2	7,0	23 331	36 465	1,56

Zdroj: ISPV (2015)

Více zaměstnaných v této skupině je zaměstnáno především v soukromé sféře. Indikátor rozpětí mezd je nízký v obou sférách, tudíž všechny všeobecné sestry bez specializace mají přibližně stejně velké výděvky ve své sféře. Ovšem rozdíly mezi sférami jsou markantní. Zdravotní sestra pobírá ve státní nemocnici přibližně o 6000 korun více, než její kolegyně pracující v soukromé nemocnici, práci přitom vykonávají obě dvě stejnou. Rozdíl prvních decilů dosahuje dokonce 7862 Kč/měsíc.

Opět, jako v předchozích skupinách spadající pod zdravotnictví, jsou příplatky v platové sféře vysoké. V platové sféře je těchto sester nedostatek a je nutné, aby vykonávaly přesčasy k pokrytí chodu všech zdravotních středisek. To způsobuje vyšší výděvky v této sféře.

3343 Odborní pracovníci v administrativě a správě organizace

Odborní pracovníci v administrativě a správě organizace vykonávají pracovní úkoly související se spoluprací, koordinací a organizací na podporu řídicích pracovníků a specialistů, dále připravují korespondenci, zprávy, záznamy a jiné specializované dokumenty týkající se průběhů jednání.

Příklady: odborný pracovník v administrativě, asistent manažera, zpracovatel doslovných zápisů.

Tab. 3.12 Odborní pracovníci v administrativě a správě organizace

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	45,5	26 213	14,3	2,0	7,1	15 631	46 143	2,95
platová	28,1	25 634	6,1	15,7	7,0	19 117	36 048	1,89

Zdroj: ISPV (2015)

Tito odborní pracovníci musí být vysoce gramotní, mít dobrou komunikační dovednost a může být po nich vyžadováno porozumět složitým psaným materiálům. To zapříčiňuje, že dosahují vyšší mzdy, než je medián všech profesí.

Výdělky zaměstnanců v obou sférách jsou přibližně totožné. První decil je nižší u mzdové sféry, kde je ovšem zároveň vysoký devátý decil. Indikátor rozpětí mezd je u platové sféry poměrně malý.

4110 Všeobecní administrativní pracovníci

Všeobecní administrativní pracovníci vykonávají různé kancelářské a administrativní činnosti podle stanovených postupů.

Příklady: všeobecný administrativní pracovník, všeobecný úředník.

Tab. 3.13 Všeobecní administrativní pracovníci

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	61,0	18 519	12,0	0,7	7,0	10 000	34 044	3,40
platová	7,8	22 222	7,1	14,3	6,4	16 035	33 702	2,10

Zdroj: ISPV (2015)

Je zde velký rozdíl mezi počtem zaměstnanců v obou sférách, přesto zde byla tato skupina zařazena z důvodu poměrně vysokého počtu zaměstnaných v platové sféře. V této sféře se vyskytují především profese s malým zastoupením.

Tito administrativní pracovníci potřebují nižší dovednosti než zaměstnanci ve skupině 3343 – Odborní pracovníci v administrativě a správě organizace, proto jsou zde i nižší výdělky. Tato skupina je velmi obecně specifikována a spadá sem mnoho zaměstnaných s rozdílnými kompetencemi. Proto, společně s poměrně vysokým indikátorem rozpětí mezd u mzdové sféry a vysokým počtem zaměstnaných v této sféře, dochází k velkým mzdovým rozdílům mezi pracovníky.

4312 Úředníci v oblasti statistiky, financí a pojišťovnictví

Úředníci v oblasti statistiky, financí a pojišťovnictví získávají, sestavují a vypočítávají statistické a pojistně matematické údaje, vykonávají administrativní činnosti související s transakcemi pojišťoven, bank a jiných finančních institucí.

Příklady: úředník pro cenné papíry, úředník v oblasti daní, úředník v oblasti statistiky, úředník v oblasti pojistné matematiky.

Tab. 3.14 Úředníci v oblasti statistiky, financí a pojišťovnictví

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	3,0	29 005	15,0	3,9	7,0	18 998	49 976	2,63
platová	3,4	20 797	3,0	7,4	6,3	16 488	25 418	1,54

Zdroj: ISPV (2015)

Počet zaměstnanců v obou sférách je poměrně nízký, ovšem je snadno srovnatelný. V platové sféře je indikátor rozpětí mezd velmi malý, platy jsou zde určeny mzdovým tarifem a nelze vybočovat. Mzdová sféra omezení nemá, proto mzdy mohou šplhat až k 50 tisícům Kč a celkově je zde medián výrazně vyšší než v platové sféře. Významnou roli hrají také odměny, které dosahují v mzdové sféře 15% hrubé měsíční mzdy.

5120 Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři

Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři plánují, organizují, připravují a vaří pokrmy, podle receptů nebo pod dohledem šéfkuchařů, v hotelích, restauracích a jiných stravovacích zařízeních, dále na palubách lodí, v osobních vlacích a v soukromých domácnostech.

Příklady: kuchař, pomocný kuchař.

Tab. 3.15 Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	32,0	12 730	7,5	1,9	6,6	9 200	20 803	2,26
platová	20,0	14 323	3,6	8,0	3,8	12 031	18 721	1,56

Zdroj: ISPV (2015)

Kuchaři disponují nízkým vzděláním, proto i výdělky nejsou příliš vysoké. 1. decil mzdové sféry je dokonce roven minimální mzdě, která v 1. pololetí 2015 činila také 9200 Kč⁹.

Medián je vyšší u platové sféry, ovšem vyššího výdělku lze dosáhnout u mzdové sféry, kde se mzda může pohybovat okolo 20 tisíc Kč.

5153 Správci objektů

Správci objektů pečují o bytové domy, hotely, kancelářské budovy, kostely a jiné objekty a udržují je v čistotě a pořádku. Mohou dohlížet na další pracovníky a dodavatele v závislosti na velikosti a charakteru příslušné budovy.

Příklady: školník, kostelník, domovní správce, správce budovy.

Tab. 3.16 Správci objektů

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	6,3	20 029	10,0	1,2	7,0	9 481	33 172	3,50
platová	9,5	15 308	3,9	9,9	4,4	12 030	21 344	1,77

Zdroj: ISPV (2015)

Zaměstnanci ve mzdové sféře dosahují mnohem větších výdělků, medián je cca o 5 tisíc Kč vyšší než je tomu v platové sféře. Ovšem rozpětí mezd je zde vysoké a pracovníci ve mzdové sféře mohou vydělávat i o 3 tisíce Kč méně než ve sféře platové. Nižší mzdy u platové sféry jsou ovlivněny omezením horní hranice.

5321 Ošetřovatelé a pracovníci v sociálních službách v oblasti pobytové péče

Ošetřovatelé a pracovníci v sociálních službách v pobytových zdravotnických a sociálních zařízeních poskytují pomoc, podporu a přímou osobní péči pacientům, klientům a obyvatelům různých typů zařízení, jako jsou nemocnice, kliniky, rezidenční ošetřovatelská zařízení a sociální zařízení. Tito pracovníci obvykle realizují plány péče a pomáhají specialistům a odborným pracovníkům ve zdravotní a sociální oblasti při plnění jejich úkolů a současně pracují pod jejich dohledem.

Příklady: ošetřovatel ve zdravotnickém zařízení, ošetřovatel pro péči o pacienty s psychiatrickým onemocněním.

⁹ Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. (MPSV, 2016a)

Tab. 3.17 Ošetřovatelé a pracovníci v sociálních službách v oblasti pobytové péče

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	7,0	16 832	7,4	6,3	7,0	13 689	22 527	1,65
platová	15,0	18 474	3,3	19,2	8,2	15 104	22 456	1,49

Zdroj: ISPV (2015)

Vyšších výdělků dosahují zaměstnanci v platové sféře. 1. decil je o přibližně o 2 tisíce vyšší, než v platové sféře. Ovšem 9. decily jsou srovnatelně velké a ani jedna sféra nepřevyšuje druhou. Také indikátory rozpětí mezd jsou v obou sférách velmi nízké.

Stejně jako ve skupinách, které spadají pod zdravotnictví, jsou zde velmi vysoké příplatky v platové sféře. Opět je to způsobeno nedostatkem ošetřovatelů. To je také důvod proč medián v platové sféře dosahuje vyšší hodnoty.

7222 Nástrojaři a příbuzní pracovníci

Nástrojaři a příbuzní pracovníci vyrábějí a opravují na zakázku vyrobené a speciální nástroje, sportovní zbraně, zámky, zápustky, modely, součásti strojů a jiné kovové předměty ručně i na obráběcích strojích, které obrábí kov v malých tolerancích.

Příklady: nástrojař, puškař, zámečnick, modelář, výrobce výrobních nástrojů.

Tab. 3.18 Nástrojaři a příbuzní pracovníci

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	85,0	22 517	14,9	4,9	8,3	14 869	34 023	2,29
platová	1,7	19 878	4,5	16,1	6,2	15 116	25 647	1,70

Zdroj: ISPV (2015)

Počet zaměstnanců je ve sférách velmi rozdílný, ovšem je to nejvhodnější vzorek ze skupiny 7 – Řemeslníci a opraváři.

Přestože v mzdové sféře pracuje 85 tisíc zaměstnanců, tak rozpětí mezd na tento počet není příliš vysoký. Je to z důvodu nízkého vzdělání, většina není natolik talentována, aby získala opravdu vysoké výdělky. Medián ani jedné ze sfér

nedosahuje mediánu všech profesí. 1. decil je u obou sfér srovnatelný, ovšem 9. decil je u mzdové sféry o necelých 10 tisíc Kč vyšší, než u sféry platové.

8322 Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři

Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři řídí a obsluhují osobní a malé dodávkové automobily pro přepravu cestujících, pošty a zboží.

Příklady: taxikář, řidič malého dodávkového automobilu, obsluha parkovací služby.

Tab. 3.19 Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	15,4	19 696	17,3	2,5	7,1	10 589	26 883	2,54
platová	3.1	22 497	4,6	21,1	6,4	16 434	30 387	1,85

Zdroj: ISPV (2015)

Stejně jako v předchozí skupině lze zde nalézt velký počet zaměstnaných ve mzdové sféře oproti malému počtu pracovníků ve sféře platové.

V platové sféře jsou dány sazby výdělků, například se jedná o pracovníky rozvázející pro Českou poštu. Výši platu také ovlivňuje vysoké procento příplatků.

9112 Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech

Uklízeči a pomocníci v kancelářích, hotelích, průmyslových a jiných objektech provádějí různé úklidové práce, aby udrželi čistotu a pořádek interiérů a vybavení kanceláří, hotelů a jiných zařízení včetně letadel, vlaků, autobusů a podobných dopravních prostředků.

Příklady: uklízeč letadel, uklízeč v hotelu, obsluha veřejných toalet.

Tab. 3.20 Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
			odměny	příplatky	náhrady			
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	41,7	11 601	10,3	1,6	6,9	9 205	17 338	1,88
platová	24,3	12 131	3,3	7,4	4,6	10 610	15 154	1,43

Zdroj: ISPV (2015)

Uklízeči spadají pod hlavní třídu pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, což vypovídá, že se jedná o zaměstnance s nejnižším vzděláním. Především to zahrnuje manuální a fyzické práce. Díky této úrovni vzdělání jsou zde výdělky nejmenší ze všech zkoumaných skupin. Pouze o málo převyšují minimální mzdu.

Z důvodu nízkých požadavků na vzdělání a jednoduchosti výkonu profese jsou indikátory rozpětí mezd také nízké, jelikož zaměstnanci nemohou nabídnout nic, co by způsobilo navýšení mezd.

9613 Uklízeči veřejných prostranství, čističi kanalizací a příbuzní pracovníci

Uklízeči veřejných prostranství, čističi kanalizací a příbuzní pracovníci zametají a čistí ulice, parky, letiště, nádraží a jiná veřejná prostranství.

Příklady: čistič kanalizací, metař parků, metař ulic.

Tab. 3.21 Uklízeči veřejných prostranství, čističi kanalizací a příbuzní pracovníci

sféra	počet zaměst.	hrubá měsíční mzda						indikátor rozpětí mezd
		medián	z toho			1. decil	9. decil	
	odměny		příplatky	náhrady				
	tis. osob	Kč/měs.	%	%	%	Kč/měs.	Kč/měs.	
mzdová	6,3	13 725	13,4	3,4	7,3	9 500	23 065	2,43
platová	12,2	11 138	4,2	7,1	6,4	9 314	18 886	2,03

Zdroj: ISPV (2015)

První decil je srovnatelný, výdělky nemohou být o mnoho nižší, než jsou nyní. Ve mzdové sféře je vyšší devátý decil, jelikož není určena horní hranice.

Mzda je zde vyšší, než v předchozí skupině uklízečů. Důvodem může být horší sociální status nebo špatné pracovní podmínky, to platí především u čističů kanalizací. Přesto i tady nejsou výdělky příliš vysoké, je to dáno nízkým vzděláním pracovníků.

4 Komparace odměňování v profesích ve vybraných zemích EU

4.1 Zdroje dat a způsob srovnávání

ISCO-08 je mezinárodní standardní klasifikace zaměstnání 2008¹⁰, poskytuje systém pro klasifikaci a agregaci profesních informací získaných pomocí statistických průzkumů stejně jako z administrativních záznamů. Tato klasifikace vytváří určitý rámec, relevantní základ pro mezinárodní srovnání, porovnávání a výměnu statistických a administrativních informací o zaměstnání. ISCO-08 je plně podporována ze strany mezinárodního společenství jako uznávaný standard pro mezinárodní statistiky práce. Z této klasifikace vychází česká standardní klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, která byla využita v předchozí kapitole (ILO, 2012).

Jako zdroj dat byl vybrán ILOSTAT, což je primární zdroj pro statistiku napříč zeměmi na trhu práce. Byly vybrány údaje o příjmech v nominálních hodnotách, na základě střední hodnoty měsíčních mezd všech zaměstnanců podle ISCO-08 na úrovni 02 (nižší úroveň se v rámci statistiky ILOSTAT nevypracovává), která obsahuje celkem 20 skupin profesí. Jedná se o výdělků zaměstnanců spojené s hrubou odměnou v podobě hotovosti nebo naturáliích placených zaměstnancům v pravidelných intervalech. Jako základ byla vybrána Česká republika. ILOSTAT zaznamenává u České republiky pouze hodnoty za léta 2011 – 2013. Z důvodu aktuálnosti byl vybrán poslední rok, tedy 2013.

Pro srovnání bylo vybráno dalších pět zemí v Evropské unii, u kterých ILOSTAT vypracoval záznamy za rok 2013 u stejných profesí jako v České republice. Jde o tyto země: Slovensko, Rakousko, Španělsko, Portugalsko, Finsko.

V tabulce 4.1 se nachází profese úrovně 2 podle ISCO-08 a mzdy v lokálních měnách vybraných zemí. Všechny vybrané země, kromě ČR, mají lokální měnu euro. České mzdy proto byly vyčísleny jak v lokální měně korunách, tak v eurech. Jako kurz pro přepočítání eura byl použit průměr za rok 2013, tedy 25,974 Kč¹¹.

Tato tabulka nebude interpretována, jelikož je v absolutních hodnotách, které ovlivňuje mnoho faktorů, jež nejsou předmětem práce. Slouží jako základ pro výpočet tabulek 4.2 až 4.6 v podkapitole 4.2. Byla vybrána nejméně vydělávající skupina profesí v České republice, tedy skupina 92 – Pomocní pracovníci

¹⁰ Z anglického The International Standard Classification of Occupations 2008 (ILO, 2012)

¹¹ Kurzycz, 2013

v zemědělství, lesnictví a rybářství a této skupině byla přidělena hodnota 100 %. V dalších pěti zemích spadá tato skupina profesí rovněž mezi základní, ačkoliv nemusí být nejhůře ohodnocena. Ostatní profese ve vybrané zemi jsou vyjádřeny procentuálně a vycházejí z daného základu.

Všechny skupiny profesí v dané zemi jsou seřazeny podle procent výdělku od nejnižšího po nejvyšší. Všechny vybrané země jsou jednotlivě komparovány s Českou republikou. Pro lepší znázornění pořadí profesí jsou tabulky doplněny o šipky.

Tab. 4.1 Komparace mezd ve vybraných zemích EU za rok 2013

č.	název profese podle ISCO-08	ČR	ČR	Slov.	Rak.	Šp.	Port.	Finsko
		Kč	€	€	€	€	€	€
11	Zákonodárci, nejvyšší státní úředníci a nejvyšší představitelé společností	76 722	2 954	2 396	13 588	4 625	2 574	6 669
12	Řídicí pracovníci v oblasti správy podniku, obchodních, administrativních a podpůrných činností	66 232	2 550	2 155	5 949	4 457	1 880	6 293
14	Řídicí pracovníci v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb, obchodu a ostatní řídicí pracovníci	33 606	1 294	1 323	3 320	3 114	1 053	4 802
22	Specialisté v oblasti zdravotnictví	40 494	1 559	1 129	4 692	3 011	1 369	5 224
23	Specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání	28 338	1 091	834	3 293	1 964	1 277	3 384
25	Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií	47 880	1 843	1 803	3 773	3 081	1 405	4 465
32	Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví	23 583	908	800	2 508	1 921	794	2 833
33	Odborní pracovníci v obchodní sféře a ve veřejné správě	29 296	1 128	1 006	2 984	2 480	950	3 413
41	Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři a pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů	21 893	843	767	1 927	1 567	730	2 390
42	Pracovníci informačních služeb, na přepážkách a v příbuzných oborech	22 256	857	661	2 480	1 489	689	2 450
51	Pracovníci v oblasti osobních služeb	15 292	589	550	1 291	1 097	579	2 148
52	Pracovníci v oblasti prodeje	16 860	649	607	1 478	1 283	588	1 938
61	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	19 229	740	620	1 409	1 516	558	2 219
71	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	19 536	752	727	2 344	1 622	631	2 953
74	Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky	25 322	975	890	3 024	2 009	759	3 169
81	Obsluha stacionárních strojů a zařízení	22 428	863	835	2 597	1 847	583	3 018
83	Řidiči a obsluha pojezdových zařízení	21 157	815	725	2 394	1 661	774	2 974
91	Uklízeči a pomocníci	12 409	478	398	1 043	950	388	1 856
92	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	15 861	611	556	982	1 293	535	1 684
93	Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech	17 159	661	587	1 799	1 327	542	2 509

Zdroj: ILOSTAT

4.2 Komparace mezd mezi Českou republikou a Slovenskem, Rakouskem, Španělskem, Portugalskem a Finskem

Komparace mezd vybraných profesí mezi ČR a Slovenskem

Slovensko je České republice v mnoha ohledech nejbližší, vždyť také obě tyto země fungovaly ještě do roku 1992 jako jeden stát. Úroveň mezd je na Slovensku podobná jako v České republice, stejně tak mzdová nerovnost má podobné parametry a je poměrně vysoká.

Tab. 4.2 Komparace mezd vybraných profesí mezi ČR a Slovenskem za rok 2013

Česká republika			Slovensko	
č.	název profese podle ISCO 08	%	%	č.
91	Uklízeči a pomocníci	100	100	91
51	Pracovníci v oblasti osobních služeb	123	138	51
92	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	128	140	92
52	Pracovníci v oblasti prodeje	136	147	93
93	Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech	138	153	52
61	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	155	156	61
71	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	157	166	42
83	Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	170	182	83
41	Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři a pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů	176	183	71
42	Pracovníci informačních služeb, na přepážkách a v příbuzných oborech	179	193	41
81	Obsluha stacionárních strojů a zařízení	180	201	32
32	Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví	190	210	23
74	Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky	204	210	81
23	Specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání	228	224	74
33	Odborní pracovníci v obchodní sféře a ve veřejné správě	236	253	33
14	Řídicí pracovníci v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb, obchodu a ostatní řídicí pracovníci	270	284	22
22	Specialisté v oblasti zdravotnictví	326	332	14
25	Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií	385	453	25
12	Řídicí pracovníci v oblasti správy podniku, obchodních, administrativních a podpůrných činností	533	541	12
11	Zákonodárci, nejvyšší státní úředníci a nejvyšší představitelé společností	617	602	11

Zdroj: ILOSTAT

Nejnižší mzdy mají v obou státech uklízeči a pomocníci. První i poslední tři profese jsou na stejných příčkách, rozdíly jsou především uprostřed tabulky. Pozice skupin profesí v žebříčku jsou ovšem podobné v obou zemích, výrazně se neliší.

Největší propad je u skupiny 42, kde je rozdíl o tři příčky. Tedy pracovníci informačních služeb, na přepážkách a v příbuzných oborech jsou v České republice lépe hodnoceni než všeobecní administrativní pracovníci nebo řidiči.

Také učitelé a další specialisté ve skupině č. 23 jsou v ČR hodnoceni lépe než na Slovensku, zastávají vyšší pozici. V tab. 4.2 jsou výše než pracovníci v oblasti elektroniky či zdravotnictví.

Lepší umístění v žebříčku na Slovensku mají například řemeslníci nebo obsluha stacionárních strojů a zařízení, kteří mají lepší pozici o dvě místa. Ostatní profese se nacházejí na stejné úrovni, či je rozdíl pouze o jeden stupeň.

Největší rozdíl ve výdělcích mají specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií. V ČR si vydělají pouze 385 % základu, na Slovensku jsou hodnoceni lépe, tam dosahují 453 % základu.

Komparace mezd vybraných profesí mezi ČR a Rakouskem

Rakousko je jižní soused České republiky. Tyto země mají společnou historii, poprvé byly sjednoceny ve 13. století a s různými přestávkami existovaly společně jako jeden státní útvar do roku 1918, kdy se rozpadlo Rakousko-Uhersko.

V Rakousku nejsou nejhůře placeni uklízeči a pomocníci, tak jako tomu je v Česku, ale pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství. Tak nízké postavení této skupiny v Rakousku existuje z důvodu sezónní práce v zemědělství, za kterou jezdí i cizinci, kteří jsou ochotni pracovat za nižší mzdy.

Lépe ohodnocené profese v České republice oproti základu ve své zemi jsou kvalifikovaní i pomocní pracovníci v zemědělství (skupina č. 61 a č. 92) a také specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií, ti jsou v ČR vysoce ceněni.

Enormní difference ve mzdách je ve skupině 11 – Zákonodárci, nejvyšší státní úředníci a nejvyšší představitelé společností. V Rakousku dosahuje 1303 % základu. Je to dáno historicky, kdy vysoce postavené státní orgány s velkou pravomocí měly díky vyšší mzdě více odolávat korupci a úplatkům.

Tak vysoké mzdy v Rakousku u této skupiny zákonodárců apod. způsobují vysokou mzdovou nerovnost, která v žádné jiné ze zkoumaných zemí nedosahuje takové úrovně.

Tab. 4.3 Komparace mezd vybraných profesí mezi ČR a Rakouskem za rok 2013

Česká republika			Rakousko	
č.	název profese podle ISCO-08	%	%	č.
91	Uklízeči a pomocníci	100	94	92
51	Pracovníci v oblasti osobních služeb	123	100	91
92	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	128	124	51
52	Pracovníci v oblasti prodeje	136	135	61
93	Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech	138	142	52
61	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	155	172	93
71	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	157	185	41
83	Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	170	225	71
41	Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři a pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů	176	230	83
42	Pracovníci informačních služeb, na přepážkách a v příbuzných oborech	179	238	42
81	Obsluha stacionárních strojů a zařízení	180	240	32
32	Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví	190	249	81
74	Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky	204	286	33
23	Specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání	228	290	74
33	Odborní pracovníci v obchodní sféře a ve veřejné správě	236	316	23
14	Řídicí pracovníci v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb, obchodu a ostatní řídicí pracovníci	270	318	14
22	Specialisté v oblasti zdravotnictví	326	362	25
25	Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií	385	450	22
12	Řídicí pracovníci v oblasti správy podniku, obchodních, administrativních a podpůrných činností	533	570	12
11	Zákonodárci, nejvyšší státní úředníci a nejvyšší představitelé společností	617	1303	11

Zdroj: ILOSTAT

Komparace mezd vybraných profesí mezi ČR a Španělskem

Na rozdíl od předchozích dvou států se Španělsko nachází přibližně 1500 km od ČR¹². Tyto dvě země se tudíž v minulosti vyvíjely odlišným způsobem a lze očekávat větší diferenciaci profesí v žebříčku.

Ovšem i zde, stejně jako v komparaci ČR se Slovenskem, panuje shoda na nejnižších a nejvyšších příčkách a rozdíly v pořadí jsou především uprostřed tabulky. Diference mezi Českou republikou a Španělskem existuje obzvlášť mezi nejlépe hodnocenými profesemi, přestože se v žebříčku nacházejí na stejných pozicích. V ČR dosahuje 11. skupina 617 % základu, na rozdíl od Španělska, kde

¹² Mezi Madridem a Prahou je tato vzdálenost 1774,77 km (Distancefromto, 2016).

dosahuje jen 487 %. V této skupině je převážné zastoupení státních zaměstnanců, kteří jsou v České republice lépe placeni.

Největší rozdíl v pořadí je u pracovníků informačních služeb, na přepážkách a v příbuzných oborech (skupina 42). Tato profese je hodnocena v ČR poměrně dobře, nachází se na 10. místě se 179 % základu. Ve Španělsku je pouze na 6. místě se 157 %.

Lepší postavení ve Španělsku než v České republice mají zemědělci, řemeslníci a řidiči. A z kvalifikovanějších profesí to jsou řídící pracovníci v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb, obchodu a ostatní řídící pracovníci.

Tab. 4.4 Komparace mezd vybraných profesí mezi ČR a Španělskem za rok 2013

Česká republika			Španělsko	
č.	název profese podle ISCO-08	%	%	č.
91	Uklízeči a pomocníci	100	100	91
51	Pracovníci v oblasti osobních služeb	123	115	51
92	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	128	136	92
52	Pracovníci v oblasti prodeje	136	135	52
93	Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech	138	140	93
61	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	155	157	42
71	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	157	160	61
83	Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	170	165	41
41	Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři a pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů	176	171	71
42	Pracovníci informačních služeb, na přepážkách a v příbuzných oborech	179	175	83
81	Obsluha stacionárních strojů a zařízení	180	194	81
32	Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví	190	202	32
74	Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky	204	207	23
23	Specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání	228	211	74
33	Odborní pracovníci v obchodní sféře a ve veřejné správě	236	261	33
14	Řídící pracovníci v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb, obchodu a ostatní řídící pracovníci	270	317	22
22	Specialisté v oblasti zdravotnictví	326	324	25
25	Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií	385	328	14
12	Řídící pracovníci v oblasti správy podniku, obchodních, administrativních a podpůrných činností	533	469	12
11	Zákonodárci, nejvyšší státní úředníci a nejvyšší představitelé společností	617	487	11

Zdroj: ILOSTAT

Komparace mezd vybraných profesí mezi ČR a Portugalskem

Portugalsko, stejně jako Španělsko, leží na Apeninském poloostrově a jejich historický vývoj byl podobný. Avšak Portugalsko je ekonomicky chudší stát než Španělsko.

Tab. 4.5 Komparace mezd vybraných profesí mezi ČR a Portugalskem za rok 2013

Česká republika			Portugalsko	
č.	název profese podle ISCO-08	%	%	č.
91	Uklízeči a pomocníci	100	100	91
51	Pracovníci v oblasti osobních služeb	123	138	92
92	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	128	140	93
52	Pracovníci v oblasti prodeje	136	144	61
93	Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech	138	149	51
61	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	155	150	81
71	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	157	152	52
83	Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	170	163	71
41	Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři a pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů	176	178	42
42	Pracovníci informačních služeb, na přepážkách a v příbuzných oborech	179	188	41
81	Obsluha stacionárních strojů a zařízení	180	196	74
32	Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví	190	199	83
74	Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky	204	205	32
23	Specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání	228	245	33
33	Odborní pracovníci v obchodní sféře a ve veřejné správě	236	271	14
14	Řídicí pracovníci v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb, obchodu a ostatní řídicí pracovníci	270	329	23
22	Specialisté v oblasti zdravotnictví	326	353	22
25	Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií	385	362	25
12	Řídicí pracovníci v oblasti správy podniku, obchodních, administrativních a podpůrných činností	533	485	12
11	Zákonodárci, nejvyšší státní úředníci a nejvyšší představitelé společností	617	663	11

Zdroj: ILOSTAT

V Portugalsku existují velmi výrazné rozdíly v pořadí profesí, jsou vnímány a hodnoceny úplně jinak než v České republice. Na rozdíl od ČR je většina povolání placena lépe oproti základu. Celkem 13 skupin profesí v Portugalsku přesahuje hodnocením podle základu české profese. U České republiky se jedná pouze o 6 profesí. Základ je samozřejmě stejný u obou zemí. Je to dáno také tím, že v Portugalsku je základ, tedy uklízeči a pomocníci, hodnocen velmi málo. Ovšem

ve vysokých zónách příjmů je na tom Česká republika lépe než Portugalsko, poslední tři nejvyšší příčky jsou zde hodnoceny mnohem lépe vůči základu. Čeští vysoce vzdělaní pracovníci v těchto skupinách jsou lépe placeni než Portugalci.

Největší rozdíl v žebříčku je u obsluhy stacionárních strojů a zařízení, v České republice se nachází na 11. místě, v Portugalsku na 6. místě, což je propad o 5 příček.

Naopak lépe hodnoceni vůči základu v Portugalsku než v Česku jsou specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání, tvoří zde 329 % základu, v ČR pouze 228 %. Dále jsou to například řidiči, řemeslníci, všeobecní administrativní pracovníci nebo pracovníci v oblasti prodeje.

Komparace mezd vybraných profesí mezi ČR a Finskem

Prahu od Helsinek dělí 1304 km.¹³ Přestože je Finsko blíže než Španělsko, je Finsko kulturně velmi vzdáleno České republice.

Finsko patří mezi země s nejpropracovanější sociální politikou. Kromě vynikajícího sociálního systému jsou zde mzdy poměrně vyrovnané, mzdová nerovnost je jedna z nejnižších v EU a celkově nejnižší ze zkoumaných v této práci.

Nejhůře hodnoceni jsou ve Finsku pomocní pracovníci z oborů zemědělství, lesnictví a rybářství. Jelikož je po nich ale velká poptávka z důvodu přítomnosti rozsáhlých lesů, jezer a přístupu k moři, ale i velká nabídka vzhledem k tomu, že se jedná o profese, k jejichž výkonu není nutné vzdělání, jsou zde mzdy drženy níže.

Česká republika přesahuje ve všech úrovních Finsko, všichni kromě řemeslníků (skupina 71) mají vyšší procentuální mzdu ze základu. Zákodníci dokonce v ČR dosahují 617 % základu, finští zákonodárci pouze 359 %.

Manuální pracovníci, jako pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech, řemeslníci, obsluha stacionárních strojů, ale také řidiči, jsou ve Finsku hodnoceni a postaveni výše než v České republice. Naopak v ČR si v žebříčku stojí lépe všeobecní administrativní pracovníci, pracovníci informačních služeb a na přepážkách, ovšem i odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví.

¹³ Distancefromto, 2016

Tab. 4.6 Komparace mezd vybraných profesí mezi ČR a Finskem za rok 2013

Česká republika			Finsko	
č.	název profese podle ISCO-08	%	%	č.
91	Uklízeči a pomocníci	100	91	92
51	Pracovníci v oblasti osobních služeb	123	100	91
92	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	128	104	52
52	Pracovníci v oblasti prodeje	136	116	51
93	Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech	138	120	61
61	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	155	129	41
71	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	157	132	42
83	Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	170	135	93
41	Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři a pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů	176	153	32
42	Pracovníci informačních služeb, na přepážkách a v příbuzných oborech	179	159	71
81	Obsluha stacionárních strojů a zařízení	180	160	83
32	Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví	190	163	81
74	Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky	204	171	74
23	Specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání	228	182	23
33	Odborní pracovníci v obchodní sféře a ve veřejné správě	236	184	33
14	Řídicí pracovníci v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb, obchodu a ostatní řídicí pracovníci	270	241	25
22	Specialisté v oblasti zdravotnictví	326	259	14
25	Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií	385	281	22
12	Řídicí pracovníci v oblasti správy podniku, obchodních, administrativních a podpůrných činností	533	339	12
11	Zákonodárci, nejvyšší státní úředníci a nejvyšší představitelé společností	617	359	11

Zdroj: ILOSTAT

Pořadí profesí v jednotlivých zemích

V tabulce 4.7 je znázorněno pořadí profesí ve vybraných zemích. Seřazeno podle pořadí v České republice. Skupiny se nacházejí vždy na jedné až pěti různých úrovních.

První skupina uklízečů a pomocníků je ve všech zemích buď na prvním, nebo druhém místě. Poslední dvě skupiny (12 – zákonodárci, nejvyšší státní úředníci a nejvyšší představitelé společností, 11 – řídicí pracovníci v oblasti správy podniku, obchodních, administrativních a podpůrných činností) jsou ve všech zemích na stejné úrovni. Největší rozptyl je u skupin 93, 83, 41, 23.

Některé profese jsou v různých zemích oproti ostatním značně podhodnocené či nadhodnocené. Značně podhodnocená je skupina 81 – obsluha stacionárních strojů a

zařízení, a to v Portugalsku, kde se nachází pouze na 6. místě, na rozdíl od ostatních zemí, kde se pohybuje na místě 11. až 13.

Tab. 4.7 Pořadí profesí v jednotlivých zemích za rok 2013

č.	Česká r.	Slovensko	Rakousko	Španělsko	Portugalsko	Finsko
91	1.	1.	2.	1.	1.	2.
51	2.	2.	3.	2.	5.	4.
92	3.	3.	1.	3.	2.	1.
52	4.	5.	5.	4.	7.	3.
93	5.	4.	6.	5.	3.	8.
61	6.	6.	4.	7.	4.	5.
71	7.	9.	8.	9.	8.	10.
83	8.	8.	9.	10.	12.	11.
41	9.	10.	7.	8.	10.	6.
42	10.	7.	10.	6.	9.	7.
81	11.	13.	12.	11.	6.	12.
32	12.	11.	11.	12.	13.	9.
74	13.	14.	14.	14.	11.	13.
23	14.	12.	15.	13.	16.	14.
33	15.	15.	13.	15.	14.	15.
14	16.	17.	16.	18.	15.	17.
22	17.	16.	18.	16.	17.	18.
25	18.	18.	17.	17.	18.	16.
12	19.	19.	19.	19.	19.	19.
11	20.	20.	20.	20.	20.	20.

Zdroj: ILOSTAT, vlastní zpracování

5 Návrhy a doporučení

Doporučení se týkají především 3. kapitoly, která se zabývá vyhodnocení rozdílů ve mzdách vybraných profesí v ČR.

První návrh se dotýká platových tabulek, u kterých by mohly být zrušeny platové stupně. Kritériem pro zařazení zaměstnance do platového stupně je doba praxe v oboru požadované práce¹⁴. To může být značně demotivující pro mladé pracovníky, kteří ve svém oboru značně vynikají a chtějí by dosáhnout vyššího platu, přestože nemají dostatečnou praxi. Zařazení do platového stupně omezuje možnosti pracovníků, plat je stabilní a tudíž se pracovníci nemají potřebu víc snažit.

Platové stupně by se mohly nahradit výkonovým odměňováním. Všichni pracovníci, i ti s mnoha lety praxe, by například získávali plat jako nyní ti, co mají do jednoho roku praxe. Jejich možnost jak si zvýšit plat by byla v osobním příplatku za nadstandartní výkon. To by zvýšilo nejen produktivitu spojenou se spravenějším odměňováním, ale také by zlepšilo kontrolu nákladů. Lidé mají rádi, pokud si mohou svůj očekávaný výdělek snadno spočítat. Další výhodou je, že tento způsob vyhovuje především schopným pracovníkům, tudíž by podnik získal především schopné zaměstnance. Pokud by se navíc jednalo o výkonové odměňování pracovních týmů, docházelo by k větší spolupráci a vzájemné kontrole.

Jako další návrh se nabízí zrušení minimální mzdy. Tato mzda patří mezi velmi diskutované pojmy, ovšem její zrušení by způsobilo rozšíření nabídky práce a také zvýšení mzdového rozpětí. Jelikož je jednou z největších slabin české ekonomiky rigidní trh práce, především na nižších mzdových hladinách, toto zrušení by umožnilo nabízet vůbec či málo kvalifikovaným svou práci za mzdy adekvátní jejich nabídce. Tuto možnost jim ovšem upírá právě stanovení minimálních mezd.

Také obecné zvýšení mezd z důvodu omezení zbytečné fluktuace pracovníků je vhodné. Náklady na zaškolení a počáteční nízká produktivita práce nových zaměstnanců vyrovnají či překonají náklady na vyšší mzdy.

Specifičtější doporučení se týká především pracovníků ve zdravotnictví (řídící pracovníci v oblasti zdravotnictví, lékaři specialisté, všeobecné zdravotní sestry bez specializace), kteří v platové sféře mají mnoho příplatků za přesčasovou práci. Těchto pracovníků je nedostatek a proto ve velké míře slouží přesčasy. Ovšem tyto přesčasy způsobují mnohem vyšší mzdu, než mají tyto pracovníci ve sféře mzdové.

¹⁴ MPSV, 2016b

Měli by se tedy pokusit omezit svou přesčasovou práci, která může způsobovat přepracovanost a tím i chyby.

Kapitola č. 4. se zabývá komparací odměňování v profesích ve vybraných zemích EU. Tam se Česká republika pohybuje v průměrných hodnotách a ničím nevybočuje. Pouze by se mohla zlepšit situace skupiny 71 – Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů), kde pozice v žebříčku sice nijak nevybočuje ani není příliš podhodnocena, ovšem je nejnižší ze všech zkoumaných zemí.

6 Závěr

Cílem práce bylo identifikovat rozdíly v odměňování vybraných profesí ve mzdové a platové sféře. Vyhodnotit úroveň mzdových rozdílů mezi jednotlivými skupinami profesí ve vybraných zemích EU.

V první části se mohl čtenář dozvědět, jaké jsou hlavní příčiny mzdových rozdílů na trhu práce. Byl vysvětlen význam státu, vzdělání, diskriminace, jedinečnosti jedince, nedokonalé konkurenčních vztahů, segmentace trhu a také kompenzačních mzdových rozdílů. Je velmi těžké rozlišit, do jaké míry právě jednotlivé vlivy na jedince působí. Všechny tyto vlivy působí na mzdovou úroveň jedince společně a nerozlučně.

Druhá část byla věnována vybraným profesím na českém trhu práce a jejich odměňováním ve mzdové a platové sféře. Obecně lze říci, že medián mezd je vyšší u sféry platové (tabulka 3.3), ovšem z pohledu jednotlivých profesí se to velmi liší. Například u zaměstnanců ve zdravotnictví je výhodnější pracovat ve sféře platové, kde obecně dosahují mnohem vyšších výdělků. To je ovšem způsobeno vysokým procentem příplatků v hrubé měsíční mzdě. Také všichni zkoumaní řídící pracovníci jsou v průměru lépe odměňováni v platové sféře. Mnohem lépe hodnoceni ve mzdové sféře jsou například úředníci v oblasti statistiky, finančnictví a pojišťovnictví nebo také specialisté v oblasti strategie a politiky organizací.

Ve třetí části bylo objasněno, jak si jednotlivé profese ve vybraných evropských zemích stojí oproti České republice. Skupiny profesí v ČR byly seřazeny od nejhůře po nejlépe hodnocené. Poté byly jejich mzdy převedeny na procenta, kde základ tvořila nejhůře odměňována profese, tedy uklízeči a pomocníci. Profese v ostatních zemích byly také převedeny na procenta se základem také u uklízečů a pomocníků, přestože to nemusela být v dané zemi profese s nejnižší mzdou. Poté byly porovnány s Českou republikou.

Dvě nejlépe hodnocené skupiny (zákonodárci, nejvyšší státní úředníci a nejvyšší představitelé společností a také řídící pracovníci v oblasti správy podniku, obchodních, administrativních a podpůrných činností) jsou ve všech zemích na stejné pozici v žebříčku. Pořadí ostatních profesí se v jednotlivých zemích liší.

Největší rozptyl mezd je u Rakouska, kde nejlépe hodnocena skupina nabývá 1303 % základu. Nejmenší rozptyl má Finsko, které dosahuje pouze 359 % základu,

to znamená, že tady nejsou vysoké rozdíly ve mzdách mezi pracovníky napříč všemi profesemi. Česká republika je někde uprostřed s 617 % základu.

Poslední kapitola obsahuje návrhy a doporučení ke zlepšení současné situace. Doporučuje zrušení platových stupňů v platových tabulkách, ty by mohly být nahrazeny výkonovým odměňováním. Dále se zabývá problémem minimální mzdy a jejího případného zrušení. Také řeší problém příplatků u zdravotnického personálu a fluktuaci pracovníků.

Seznam použité literatury

Odborná kniha

BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-1120-7.

CAHUC, Pierre a André ZYLBERBERG, 2004. *Labor economics*. Cambridge: MIT Press. ISBN 0-262-03316-x.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2012. *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08*. Geneva: ILO. ISBN: 978-92-2-125952-7.

JUREČKA, Václav a Ivana JÁNOŠÍKOVÁ, 2008. *Mikroekonomie: učební text pro bakalářské studium*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava. ISBN 978-80-248-0910-6.

SAMUELSON, Paul Anthony, Martin GREGOR a William D NORDHAUS, 2007. *Ekonomie: 18. vydání*. Praha: NS Svoboda. ISBN 978-80-205-0590-3.

SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ, 2016. *Zákoník práce 2016: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, ve znění zásadních změn provedených novelami k 1.10.2015 a 25.11.2015*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-987-8.

STRÁNSKÝ, Jaroslav a Jaromír ZRUTSKÝ, 2009. *Aktuální manuál pro každou odborovou organizaci*. Praha: Soudy. ISBN 978-80-86846-34-7.

ŠIMEK, Milan, 2007. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta. ISBN 978-80-248-1416-2.

ŠTANGOVÁ, Věra, 2010. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-277-6.

TOMŠÍ, Ivan, 2008. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-340-9.

Elektronické dokumenty

ILOSTAT, 2016. *Mean nominal monthly earnings of employees by sex and occupation - selected ISCO level 2 (Local currency)* [online]. ILOSTAT [cit. 20. 4. 2016]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org/ilostat/>>

ISPV, 2016. *Mzdová sféra ČR - 1. pololetí 2015* [online]. ISPV [cit. 20. 4. 2016]. Dostupné z: <<https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv/2015.aspx#10294>>

KURZYCZ, 2016. *EUR průměrné kurzy 2013, historie kurzů měn* [online]. Kurzycz [cit. 20. 4. 2016]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/kurzy-men/historie/EUR-euro/2013/>

MPSV, 2016a. *Minimální mzda od 1. 1. 2016* [online]. MPSV [cit. 20. 4. 2016]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/22117>>

MPSV, 2016b. *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. MPSV [cit. 20.4.2016]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078>>

DISTANCEFROMTO, 2016. *Distance Between Cities Places On Map*. [online]. Distanceftomto [cit. 20. 4. 2016]. Dostupné z: <<http://www.distancefromto.net/>>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2016. *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)* [online]. ČSÚ [cit. 20. 4. 2016]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco->

Seznam zkratek


CZ-ISCO	Národní klasifikace zaměstnání
č.	číslo
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
hr. m. m.	hrubá měsíční mzda
ISCO-08	International Standard Classification of Occupations Mezinárodní standard klasifikace zaměstnání
ILO	International Labour Organization Mezinárodní organizace práce
ILOSTAT	ILO's central statistics database Centrální databáze statistik Mezinárodní organizace práce
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
Kč	Koruna česká
měs.	měsíc
r.	republika
tis.	tisíc
zaměst.	zaměstnanci

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečné, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6. 5. 2016



.....
Andrea Včelanská